

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA CV TIMI BERSAUDARA DI PALEMBANG

Yasir Arafat*)

ABSTRAK

Kenyataan memperlihatkan kinerja belum efektif dan efisien karena latar belakang pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. permasalahan penelitian ini adalah: adakah pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi Bersaudara di Palembang?. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas berupa pelatihan dan variabel terikatnya berupa motivasi kerja. Sedangkan yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Timi bersaudara di Palembang yang berjumlah 35 orang dan pengumpulan data dengan menggunakan angket tertutup. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan $Y = 3,36 + 0,24X$ dimana konstanta sebesar 3,36 menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan maka skor motivasi kerja pegawai adalah 3,36. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,24 menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persen pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,24 kali. Kemudian hasil t hitung diperoleh sebesar $2,05 > t$ tabel 2,02 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi bersaudara di Palembang.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi kerja.

A. Latar Belakang

Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, bakat minat dan pengalaman yang dibutuhkan seseorang agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan pekerjaannya. Sedangkan kemauan kerja merupakan perwujudan dari tinggi rendahnya motivasi, bersumber dari dorongan berbentuk kebutuhan dan keinginan tertentu yang menyebabkan seseorang melakukan tingkah laku tertentu pula.

Menurut Koentjaraningrat (1995:50) kelemahan-kelemahan mentalitas pegawai meliputi: mentalitas yang meremehkan mutu; mentalitas yang tidak suka proses; tidak percaya diri sendiri; mentalitas yang tidak berdisiplin murni; mentalitas kurangnya

rasa tanggung jawab. Untuk menangani kelemahan-kelemahan tersebut perlu dilakukan langkah-langkah strategis, antara lain melalui program pelatihan. Pelatihan adalah salah satu investasi yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk memperlancar jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan. Aspek pelatihan semakin penting dan mendesak dalam peningkatan kualitas pegawai agar mempunyai kemampuan manajerial dan teknis fungsional untuk mempengaruhi efektivitas kinerja. Selain program pelatihan, motivasi kerja sebagai aspek psikologis individu pegawai merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena lembaga bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting yang mau bekerja dengan giat dan

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya jika pegawai tidak mau bekerja keras.

Kenyataan memperlihatkan kinerja belum efektif dan efisien karena latar belakang pelatihan serta motivasi kerja yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. Berbagai masalah yang muncul berkaitan dengan motivasi kerja sebagai faktor penunjang pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya, masih belum mendapat perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan.

Dengan demikian, pelaksanaan suatu tugas tanpa didukung dengan latar belakang pelatihan dan motivasi kerja yang sesuai akan mengurangi efisiensi dan efektivitas upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kaitan ini, berdasarkan pengamatan pendahuluan penulis, CV. Timi bersaudara belum sepenuhnya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, baik secara formal maupun non formal sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja. Dalam kenyataan masih ditemukan adanya sikap dan perilaku pegawai yang belum melaksanakan tugas sehari-hari secara optimal. Kondisi ini disebabkan oleh kebanyakan pegawai di perusahaan ini rata-rata memiliki latar belakang pendidikan dan pelatihan yang belum cukup, sehingga diduga motivasi kerjanya belum optimal dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah : adakah pengaruh

pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi Bersaudara di Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan, maka tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi Bersaudara di Palembang.

D. Landasan Teori

Secara umum tujuan suatu program pelatihan yang dilaksanakan diarahkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai yang ada dan diharapkan baik pula pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan.

Pelatihan menurut Bernardin dan Russell (1993:29) adalah sebagai berikut untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang. Pelatihan tidak diprioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan dimasa yang akan datang saja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja. Artinya, pelatihan tidak dapat mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaannya yang sekarang.

Ivancevich (2001:383) mendefinisikan pelatihan (*training*) adalah proses sistematis yang mengubah perilaku karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berhubungan dengan peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan. Pelatihan mempunyai tujuan

tertentu yang dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan keahlian khususnya yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk mengubah perilaku, pengetahuan dan motivasi dari karyawan, untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik karyawan dan syarat-syarat yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan. Pelatihan terdiri dari program-program yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Peningkatan prestasi kerja tersebut terlihat dari perubahan perilaku yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku sosial karyawan.

Secara umum tujuan suatu pelatihan diarahkan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan serta untuk menjembatani kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan serta sikap karyawan yang ada dan diharapkan baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang disesuaikan dengan kebutuhan individu maupun kebutuhan perusahaan. Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi.

Untuk mencapai hasil pelaksanaan Pelatihan yang baik, maka program Pelatihan perlu dirancang secara efektif. Ciri-ciri rancangan program Pelatihan yang efektif menurut Kussriyanto (1993:68) meliputi :

1. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para peserta.

3. Isinya mendalam sehingga tidak menjadi bahan hapalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja peserta.
4. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan sekedar mendengarkan atau mencatat.
7. Disertai desain penelitian, sejauh mana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan/organisasi.

Ciri-ciri rancangan program pelatihan tersebut di atas, bila dicermati dengan seksama didalamnya mencakup tiga hal pokok :

1. Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya, dan sesuai dengan latar belakang teknis
2. Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta pelatihan
3. Evaluasi pelaksanaan pelatihan

Dalam merancang dan mengembangkan pelatihan yang efektif, Notoatmojo (1994:31) sepaham dengan ciri-ciri yang telah dikemukakan tersebut, namun apa yang disampaikan Notoatmojo kelihatannya lebih lengkap, yaitu :

1. Analisis kebutuhan pelatihan.
2. Menetapkan tujuan pelatihan.
3. Pengembangan kurikulum (materi)
4. Persiapan pelaksanaan pelatihan.
5. Pelaksanaan pelatihan.
6. Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Mangkunegara (2001:93) mendefinisikan motivasi sebagai berikut: *"Motivation as an energizing condition of*

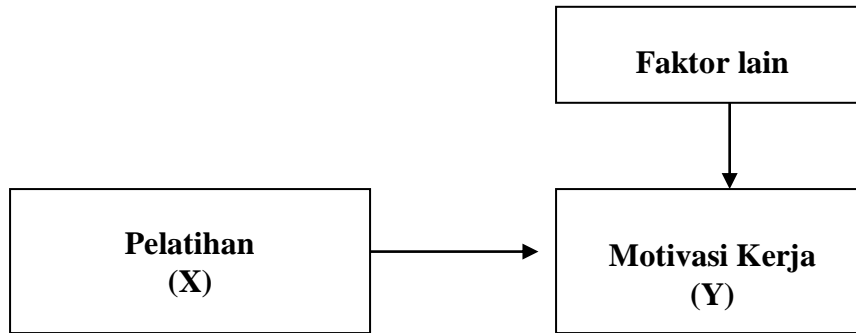
the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class". Yang artinya motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Sedangkan Handoko (2000:35) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dalam pandangan yang lebih sistematis Robbins (2003:205), mengemukakan bahwa pengertian motivasi sebagai berikut: Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. kekuatan untuk melakukan suatu tindakan tergantung pada kekuatan sebuah pengharapan dimana tindakan tersebut akan diikuti dengan pemberian *outcome* dan ketertarikan *outcome* tersebut kepada individu yang akan melakukan tindakan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah seseorang yang secara terus menerus mencoba melakukan hal terbaik serta bersedia meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya. Pegawai menjadi termotivasi bila ia mempersepsi pekerjaannya berhubungan dengan sesuatu yang penting baginya. Pegawai mempunyai cadangan energi potensial, yang penggunaannya tergantung pada kekuatan dorongan seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc

Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik lagi.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Dengan demikian diduga bahwa dengan melakukan pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan pegawai diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja dengan sendirinya karena pegawai lebih terampil dan memahami atas pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan.



Keterangan :

X = Pelatihan (variabel bebas)

Y = Motivasi Kerja (variabel terikat)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara di Palembang.

E. Metode Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu variabel bebas berupa pelatihan dan variabel terikatnya berupa motivasi kerja. Sedangkan yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Timi bersaudara di Palembang yang

berjumlah 35 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:114) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya dalam pengumpulan data dengan menggunakan angket tertutup yang didalamnya sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dengan bobot penilaian : sangat setuju (SS) diberi skor 4 (empat), setuju (S) diberi skor 3 (tiga), tidak setuju (TS) diberi skor 2 (dua) dan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1 (satu).

Kisi-kisi instrumen variabel pelatihan (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. item
Pelatihan (X)	1. Materi pelatihan	• Kejelasan penentuan sasaran pelatihan	1
		• Kesesuaian atau manfaat praktis materi	2
		• Kesesuaian komposisi materi yang diberikan	3
		• Jumlah materi yang ditawarkan	4
	2. Metode Pelatihan dan Instruktur	• Ketepatan metode yang digunakan	5
		• Ketepatan penggunaan alat bantu	6
		• Banyaknya metode yang ditawarkan	7
		• Penggunaan metode pelatihan	8
		• Instruktur menguasai materi yang menjadi tanggung jawabnya untuk diajarkan	9
		• Instruktur menguasai teknik berkomunikasi secara efektif	10

	3. Evaluasi pelaksanaan pelatihan	• Instruktur memiliki pengalaman mengajar	11
		• Instruktur mempunyai pengetahuan yang memadai tentang organisasi dimana Pelatihan bekerja	12
		• Instruktur mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh organisasi dalam mencapai tujuan	13
		• Meningkatkan produktivitas kerja	14
		• Meningkatkan efisiensi	15
		• Kemampuan memberikan pelayanan	16
		• Meningkatkan moral	17
		• Meningkatkan karier	18
		• Kecakapan dalam mengambil keputusan	19
		• Meningkatkan kinerja kepemimpinan	20
		• Meningkatkan kompensasi	21
		• Meningkatkan manfaat bagi masyarakat	22

Kisi-kisi instrumen variabel Motivasi kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. item
Motivasi Kerja (Y)	1. Kebutuhan untuk berprestasi.	• Upaya untuk berprestasi baik	1
		• Upaya untuk tidak ketinggalan dalam prestasi	2
		• Upaya mengembangkan diri	3
		• Upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja	4
		• Semangat untuk mendapatkan informasi terkini	5
		• Kemampuan menghadapi kesulitan	6
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi.	• Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya	7
		• Semangat untuk dapat bekerjasama	8
		• Semangat mematuhi segala aturan yang ada	9
		• Semangat untuk disiplin pada waktu	10
		• Usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja	11
		• Selalu menghormati pimpinan	12
	3. Kebutuhan untuk kekuasaan.	• Berusaha agar dirinya dihargai	13
		• Upaya untuk tidak diremehkan	14
		• Kehadiran sangat diperlukan orang lain	15
		• Berusaha untuk selalu menjaga wibawa	16

Selanjutnya teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$; dan untuk menguji hipotesis digunakan perhitungan t hitung dengan rumus $t_b = \frac{b}{S_b}$

S_b

F. Hasil penelitian dan pembahasan

Setelah dilakukan penyebaran kuisioner dan pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut: $a = 3,36$ dan $b = 0,24$ sehingga diperoleh persamaan $Y = 3,36 + 0,24X$ dimana konstanta sebesar 3,36 menyatakan bahwa jika tidak ada pelatihan maka skor motivasi kerja pegawai adalah 3,36. Kemudian koefisien regresi X sebesar 0,24 menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persen pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,24 kali. Kemudian hasil t hitung diperoleh sebesar 2,05 apabila dibandingkan dengan t tabel untuk $n = 35$ taraf signifikan 5% = 2,02 sehingga t hitung lebih besar dari pada t tabel yang menunjukkan bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai pada CV. Timi bersaudara di Palembang. Hasil ini sesuai dengan pendapat Handoko (1995:103) yaitu terdapat 2 (dua) tujuan utama dari program pelatihan, yaitu : Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Seiring dengan meningkatnya pelatihan yang dilakukan maka diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dapat

disimpulkan bahwa pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses pembelajaran untuk mengembangkan keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja. Pelaksanaan pelatihan yang efektif, selain membutuhkan ketersediaan sarana, prasarana dan fasilitas belajar yang memadai, juga harus dilaksanakan oleh para pengajar: guru, instruktur atau widyaiswara yang berkemampuan. Ego manusia cenderung selalu menginginkan hasil kerja yang baik, dan oleh karena itu penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Artinya bila harapan menjadi kenyataan seseorang akan meningkatkan gairah kerjanya, demikian sebaliknya bila harapan tidak menjadi kenyataan akan timbul kemalasan untuk melakukan pekerjaan.

G. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Diperoleh $\hat{Y} = 3,36 + 0,24 X + e$ yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pelatihan maka skor motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara adalah 3,36. Juga menyatakan bahwa setiap penambahan seratus persentase pelatihan akan meningkatkan motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara sebesar 0,24 kali.

2. Diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,05 > 2,02$ yang menunjukkan ada pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai CV. Timi bersaudara di Palembang.

Notoatmojo, Soekidjo. 1994. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Robbins, SP. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Pujaatmaka, Jakarta: Pren Halindo.

Daftar Pustaka

Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi II, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bernardin, Russell, et. al. 1993. *Human Resource Management*, Ney York: Mc Graw-Hill Inc.

Carrel, et. Al. 1995. *Human Resource Management, Global Strategy For Managing A Diverse Workfoce*, Fifth Edition, New Jersey: Prentice Hall, International Editional Editions.

Handoko, Hani. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human Resource*, 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc

Kuntjaraningrat, 1995. *Bangsa Indonesia, Mentalitet dan Pembangunan*. Jakarta: PT. Gramedia.

Kussriyanto, bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.

Mangkunegara, Prabu anwar. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.